

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN WILAYAH
III PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh

SITTI NURJANNAH

NIM. 10600112045

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Sitti Nurjannah
NIM : 10600112045
Tempat/ Tgl. Lahir : Kaluku Siponge/ 12 Desember 1994
Jur/ Prodi/ Konsentrasi : Manajemen/ Manajemen/ Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Tamangapa Raya III Perum. Antang Nusa Idaman E/14
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pad Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.



Samata, November 2016

Penyusun,

SITTI NURJANNAH
NIM: 10600112045

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “*Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*”, yang disusun oleh *Sitti Nurjannah* NIM: *10600112045*, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 01 Desember 2016 M, bertepatan dengan 01 Rabi Al-Awwal 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 01 Desember 2016 M
01 Rabi Al-Awwal 1438 H

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

Sekretaris : Dr. Syaharuddin, M.Si

Munaqasyah I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag

Munaqasyah II : Dr. Awaluddin, SE., M. Si

Pembimbing I : Dr. Syaharuddin, M.Si

Pembimbing II : Eka Suhartini, SE., MM

(.....)

(.....)

(.....)

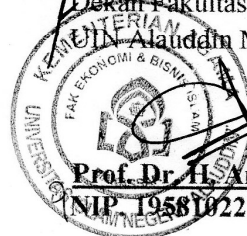
(.....)

(.....)

(.....)

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tiada kata yang pantas kita ucapkan selain puji dan syukur kepada Allah yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada umat manusia secara adil dan merata tanpa terbatas dan terhitung, Dialah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang tanpa pilih pandang, Dialah hakim yang bijaksana dari segala hakim yang ada di dunia. Begitu juga shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Seorang tokoh besar yang patut diidolakan sepanjang masa, kepada keluarga, sahabat, *tabi'in* dan *tabi'uttabi'in*.

Atas segala nikmat yang diberikan oleh Sang Pencipta dan restu dari Baginda Rasulullah Muhammad SAW, maka peneliti dapat menyelesaikan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”**. Penelitian ini mengidentifikasi masalah kompetensi dan insentif yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada obyek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yakni “Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen UIN ALAUDDIN MAKASSAR Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam

usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan, dorongan moril dan bimbingan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Karena itu, pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Syaharuddin, M.si dan Ibu Eka Suhartini, SE., MM, sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang sangat berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Com, dan Bapak Ahmad Efendi, SE., MM, selaku Ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
4. Segenap dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
5. Segenap Keluargaku, kalian adalah sumber motivasi dan solusi dari segala resah menjalani hidup hingga penulis bisa sampai pada tahap sekarang ini.
6. Keluarga besar Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang selalu ingin direpotkan dengan berbagai permintaan data akan kepentingan pembuatan skripsi ini.

7. Saudari-saudari seperjuangan ukhuwah tarbiyah yang tercinta (Kak Jusni, Biyant, Anti, Nisa, Octriz, Pipit) yang selalu berada disampingku saat aku membutuhkannya baik suka maupun duka.
8. Saudara-saudariku “ME 34”, yang tidak sempat di sebutkan satu persatu.
9. Saudara-saudariku di tempat KKN (Amir, Ita, Riani, Ato’, Fian, Zul, Nadi)
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Selama masa penyusunan skripsi ini hambatan-hambatan dan kesulitan menjadi warna tersendiri skripsi ini dalam penyelesaiannya, untuk itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajiannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, keadaan ini semata-mata karena keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik dari pihak manapun yang sifatnya membangun demi kemajuan bersama.

Akhirnya, penulis berharap semoga amal baik dari pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan ridho dan balasan dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 1 November 2016

Peneliti

Sitti Nurjannah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Hipotesis.....	8
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	11
E. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu	12
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Prestasi Kerja	18
C. Kompetensi	21
D. Insentif.....	24
E. Prestasi Kerja, Kompetensi dan Insentif dalam Perspektif Islam	28
F. Hubungan Antar Variabel	30
G. Kerangka Pikir	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	38

F. Teknik Pengolahan Data	39
G. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi	48
1. Sejarah Ringkas Instansi	48
2. Visi dan Misi Instansi	51
3. Struktur Organisasi	52
B. Hasil Penelitian	60
1. Identitas Responden	60
2. Deskripsi Data Penelitian	64
3. Pengolahan Data	68
4. Analisis Data	78
C. Pembahasan	86
1. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	86
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	87
3. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	89
4. Kompetensi yang Lebih Dominan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dibanding dengan Insentif	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	94
----------------------	----

BIOGRAFI	96
----------------	----

LAMPIRAN	97
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian terdahulu	13
Tabel 3.1 : Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.1 : Umur Responden	60
Tabel 4.2 : Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.3 : Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden	63
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	64
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Mengenai Insentif	66
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja	67
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Validitas	69
Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi	70
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Insentif	71
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja	71
Tabel 4.12 : Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.13 : Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 4.14 : Durbin Watson	77
Tabel 4.15 : Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	78
Tabel 4.16 : Hasil Pengujian Regresi	79
Tabel 4.17 : Korelasi Variabel	80
Tabel 4.18 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien	81
Tabel 4.19 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	83
Tabel 4.21 : Hasil Uji Parsial (Uji t)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	74



ABSTRAK

Nama : Sitti Nurjannah

Nim : 10600112045

**Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Sampelnya menggunakan metode sampel jenuh yang secara langsung memilih 123 orang karyawan. Metode pengumpulan datanya menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis data yaitu; analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t, dan variabel paling dominan, dan dengan bantuan software SPSS 21.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Variabel kompetensi dan insentif memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah, dengan kata lain, kompetensi dan insentif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Korelasi atau hubungan antara kompetensi dan insentif dengan prestasi kerja karyawan sangat kuat untuk ($r = 0.706$) dan koefisien determinasi dengan nilai 0.489. Kemudian variabel kompetensi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis Standardized Coefficients Beta memiliki nilai terbesar yaitu 0.646 dibanding variabel insentif yang memiliki Coefficients Beta 0.141.

Kata Kunci : Kompetensi (X1), insentif (X2), dan Prestasi Kerja (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang*

Tujuan utama didirikannya perusahaan baik perusahaan jasa, perusahaan manufaktur ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan didirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat dan cukup sekali mendapat keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal diperlukan adanya pengelolaan secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Unsur-unsur yang harus mendapat perhatian dalam perusahaan adalah unsur 6 M : *Men, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*.¹ Unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat antara satu dengan yang lainnya dan tidak bisa di pisahkan. Salah satu unsur yang paling penting adalah unsur *men*(manusia) dimana manusia selalu berperan dominan terhadap suatu kegiatan di dalam perusahaan yang dikenal dengan istilah karyawan.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah karyawan, salah satunya adalah masalah kompetensi dan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan

¹ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.9

standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya untuk menangani masalah tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi sangat diperlukan karena organisasi akan berkembang dengan baik itu tergantung dari kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, usaha dan kreatifitasnya kepada perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah perusahaan yang mendapat amanat dan peran sangat penting dalam ikut serta meningkatkan kesejahteraan rakyat. Seperti yang tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 dikatakan bahwa bumi air dan kekayaan alam lainnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.²

Air merupakan sumber hajat bagi setiap orang, namun terkadang air yang mengalir tidak semua dapat memenuhi permintaan para penggunanya. Sebagian masyarakat pengguna air PDAM mengeluh karena terkadang air keruh, air yang tidak selalu mengalir, bahkan tidak mengalir sama sekali, dan saluran pipa yang kurang baik menyebabkan terjadinya kebocoran yang pada akhirnya dibebankan ke pelanggan sehingga tagihan yang dibayar juga tinggi. Melihat banyaknya keluhan dari masyarakat yang dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap prestasi kerja karyawan.

² Robert dan Roestam, "*Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu*", Pasal 33 ayat 3, Ed. 2, (Yogyakarta:2008), h.310

Selain masalah dalam pelayanan, beberapa aktivitas yang juga menjadi masalah seperti datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, melakukan aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan bahkan dalam sehari karyawan tidak melakukan pekerjaan apapun, sehingga kesannya karyawan hanya datang mengisi absensi saja. Terkadang juga karyawan datang mengisi absen kemudian keluar kantor dan datang setelah pengisian absen pulang kerja.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja organisasi. Salah satu indikator manusia yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Manusia dalam suatu organisasi yang mempunyai prestasi kerja tinggi akan selalu sadar mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapat hasil kerja yang maksimal. Sehingga tujuan organisasi juga akan lebih *real* untuk dicapai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius.

³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h.67

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya.⁴ Seperti yang dijelaskan Allah dalam Q.S Az-Zumar/39: 39 :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). kelak kamu akan mengetahui.”⁵

Dalam ayat ini sangat jelas bahwa manusia di perintahkan untuk bekerja sehingga dapat mengetahui prestasi kerjanya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan modal dasar untuk mencapai tujuan tersebut adalah salah satunya dengan kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h.200

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur:an dan Terjemahnya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), h.664

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁶ Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi dalam perusahaan masih banyak karyawan yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan/pengetahuan yang dimilikinya sehingga karyawan merasa tidak percaya diri dalam bekerja. Karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda-beda pula. Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA tentu saja berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan berlatar belakang pendidikan D3, S1, dan seterusnya. Sehingga dengan adanya latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, insentif yang diterima karyawan dari aktifitas kerja yang diikutinya juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Insentif merupakan salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan secara tidak langsung berupa

⁶ Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014) h.271

asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, tunjangan pendidikan dan tunjangan sosial. Jadi, insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.⁷

Pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang perusahaan belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan teori yang menekankan akan pentingnya kompetensi dan insentif dalam sebuah organisasi guna untuk mewujudkan tujuan organisasi dan harapan masyarakat, maka setiap organisasi haruslah memperlihatkan prestasi kerja yang optimal baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah demi untuk memperbaiki pencitraannya di mata publik. Dewasa ini, yang dikenal oleh masyarakat dan memiliki peranan penting dalam suatu negara yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dan instansi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar adalah lembaga yang bertugas memberikan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat dalam penyediaan

⁷ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.118

Air Bersih dan sebagai pemupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, setiap aktivitas para karyawan aparatur pemerintah akan menentukan dan menjadi gambaran prestasi sebuah daerah ataupun negara.

Pemberian insentif kinerja pada pegawai PDAM tidak diberikan kepada seluruh karyawan. Pemberian insentif mempertimbangkan prestasi-prestasi dan kriteia karyawan. Jika dia tidak mampu menunjukkan prestasi kerja secara individual, jelas dia tidak akan mendapatkan insentif. Hal ini diungkap oleh Ilham penanggung jawab PDAM kota makassar.⁸

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatra Barat” menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat.⁹ Ini memberi arti bahwa semakin baik kompetensi dan pemberian insentif yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul ***“Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar”***

⁸ <http://www.tempo.co>, Makassar, 21/12/2011

⁹ Fitria Nengsih, “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat” (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014), h.15

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar?
4. Manakah dari variabel kompetensi dan insentif yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar?

C. Hipotesis

1. Kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.¹⁰ Sangat jelas bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

¹⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h.200

Berdasarkan penelitian atau skripsi terdahulu menurut Fitria Nengsih (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatra Barat” menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat. Meningkatkan kompetensi karyawannya dengan meminta karyawan yang masih berpendidikan SMA dan D3 untuk melanjutkan ke pendidikan S1 dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.¹¹

H₁: Diduga kompetensi dan insentif, secara simultan memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

2. Hubungan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja.¹² Berdasarkan penelitian atau skripsi terdahulu menurut Nina (2013) yang berjudul “pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman”kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

¹¹ Fitria Nengsih, “*Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat*” (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014), h.16

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: kencana, 2012), h.209

karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.¹³

H₂: Diduga kompetensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

3. Hubungan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Insentif dan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.¹⁴ Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh kastalani (2015) yang berjudul “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah” menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah.¹⁵

H₃: Diduga insentif memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

¹³ Nina Ningsih Penggabean, “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*” (Jurnal Administrasi Bisnis, 2013), h.111

¹⁴ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.118

¹⁵ Muhammad Kastalani, “*Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*” (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015), h.363

4. Kompetensi sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian atau skripsi terdahulu menurut Fitria Nengsih (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatra Barat” menyatakan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.¹⁶

H₄: Diduga kompetensi adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja karyawan(Y).

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar dimana prestasi kerja karyawan akan diukur dengan 8 indikator yaitu; hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

¹⁶ Fitria Nengsih, “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat”, h.16

¹⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.97

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel ini sering disebut dengan variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.¹⁸ Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Insentif (X2).

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar yang menjadi modal utama untuk melakukan suatu pekerjaan agar tujuan dan harapannya dapat tercapai.

2. Insentif (X2)

Insentif merupakan penghargaan yang didistribusikan secara adil yang terdiri dari produktivitas, Lama Kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan yang dipertimbangkan pimpinan karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

¹⁸ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.96

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisa	Hasil Penelitian
1	Fitriah Nengsih (2014)	Pengaruh kompensasi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatra Barat.	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi	Pengaruh kompetensi dan insentif secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan karena nilai F hitung (85,613) > nilai F tabel (3,26) pada <i>level of significant</i> 0,05 dengan besar pengaruh kompetensi dan insentif secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat adalah 81,7% dan 18,3% dipengaruhi variabel lainnya.
2	Nina Ningsih Panggabean (2013)	Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Administrasi pada PT. Moriss Site Muara Kaman	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi	Menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.
3	Muhammad Kastalani (2015)	Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.	Analisis Korelasi Produk Moment dan regresi linear sederhana.	Adapun temuan penulis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan variabel prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda dengan nilai $r = 0,329$ dan nilai $sig = 0,008$.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik berguna secara praktis maupun secara teoritis.

1. Kegunaan Praktis

Beberapa kegunaan secara praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi dan insentif dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi almamater, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi studi/kajian manajemen sumber daya manusia dan menambah informasi serta referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang akan mempelajari atau membahas sumber daya manusia dan masalahnya, khususnya bidang kompetensi, insentif dan prestasi kerja karyawan serta sebagai bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen adalah sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen tersebut terdiri dari 6 unsur : *men, money, methode, materials, machines* dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *men power management*.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dalam praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

¹ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.9

² Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, h.10

Berdasarkan uraian definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi.³

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.⁴

Secara khusus, Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk⁵:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terikat “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

³ Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, cetakan keempat, (Bandung: Rafika Aditama, 2010), h.13

⁴ Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, cetakan keempat, h.13

⁵ Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, cetakan keempat, h.13

5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
11. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

B. Prestasi Kerja

Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian menurut para ahli:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

2. Prabowo (dalam Suhendi dan Anggara) mengemukakan bahwa prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.⁷

3. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁸

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dari indikator-indikator suatu pekerjaan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi selama periode waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.⁹

Zeitz (dalam Suhendi dan Anggara) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor

⁶ Mangkunegara, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h.67

⁷ Suhendi, Anggara, *"Perilaku Organisasi"*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), h.199

⁸ Malayu, S.P, Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, edisi revisi, cetakan keenam belas, h.94

⁹ M. Fais Satrianegara, *"Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h.134

personal. Faktor organisasional, meliputi sistem imbalan jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sementara, faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.¹⁰

Secara garis besar terdapat dua tujuan utama penilaian prestasi kerja, yaitu¹¹:

1. Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:
 - *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui di mana posisi mereka.
 - Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
2. Pengembangan tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:
 - Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi di masa yang akan datang.
 - Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
 - Memotivasi pekerja.
 - Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan.

¹⁰ Suhendi, Anggara, “*Perilaku Organisasi*”, h.199

¹¹ M. Fais Satrianegara, “*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, h.135

- Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

Terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja seseorang karyawan (unsur-unsur yang dinilai) adalah sebagai berikut¹²:

1. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

C. Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai keberhasilan, maka diperlukan suatu landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

¹² Edy Sutrisno, “*Manajemen sumber daya manusia*”, (Jakarta: kencana, 2012), h.152

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹³

Boulter, Dalziel, dan Hill (dalam Edy Sutrisno) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang kemungkinannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal yang orang bisa lakukan dengan baik. pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.¹⁴

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut¹⁵:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau ciri diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

¹³ Wibowo, "*Manajemen Kinerja*" Edisi Keempat, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), h.271

¹⁴ Edy Sutrisno, "*Manajemen sumber daya manusia*", h.203

¹⁵ Wibowo, "*Manajemen Kinerja*" Edisi Keempat, h.271

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Konsep kompetensi yang populer dan banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan dengan berbagai alasan menurut Ruky (dalam Sutrisno) yaitu¹⁶:

1. Memperjelas standar kerja dan garapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.

¹⁶ Edy Sutrisno, “*Manajemen sumber daya manusia*”, h.208

3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan saran untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

D. *Insentif*

Guna lebih mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang melakukan sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi

para karyawan organisasi. Insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.¹⁷

Insentif adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Insentif kerja adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.¹⁹

Bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut²⁰:

1. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang-

¹⁷ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, h.118

¹⁸ Panggabean, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h.89

¹⁹ Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, h.89

²⁰ Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed.2-10, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.387-389

kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

6. Bagi hasil

Program bagi hasil (gainsharing) biasanya melibatkan seluruh karyawan dalam satu unit kerja atau perusahaan.

Pertimbangan dasar penyusunan insentif yaitu sebagai berikut²¹:

1. Produktivitas

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama Kerja

Ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut.

²¹ Susilo Martoyo, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi keempat, cetakan pertama, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h.102

4. Kebutuhan

Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

E. *Prestasi Kerja, Kompetensi dan Insentif dalam Perspektif Islam*

1. Prestasi Kerja

Dalam perspektif islam, bekerja dengan baik merupakan kewajiban dalam islam karena bekerja mendapatkan nilai yang tinggi bahkan kemuliaan seseorang dapat dinilai dari pekerjaan yang dilakukannya. Selaras dengan firman Allah yang terkandung dalam Q.S Al-Ankabut/29: 2-3:

أَحْسَبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ ﴿٣﴾

Terjemahnya :

Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi? Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.²²

Kaitan prestasi kerja dengan ayat diatas sama halnya dengan seorang karyawan yang berprestasi namun tidak diuji. Setiap hasil kerja yang di raih oleh karyawan di ukur dari tugas dan tanggung jawab yang yang dibebankan kepadanya.

2. Kompetensi

Suatu pekerjaan akan terlaksana dengan baik apabila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaanya. Allah swt melarang seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan asal-asalan tanpa didasari dengan ilmu atau pengetahuan. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Isra/17: 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۚ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Terjemahnya:

Katakanlah (Muhammad), setiap orang harus bekerja sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.²³

Berdasarkan ayat tersebut di atas jelas bahwa setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik.

²² Departemen Agama RI, “Al-Qur:an dan Terjemahnya”, h.559

²³ Departemen Agama RI, “Al-Qur:an dan Terjemahnya”, h.396

3. Insentif

Islam selalu menyuruh setiap manusia berlaku adil dalam segala hal begitu juga dengan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Seperti dalam firman Allah menjelaskan tentang berlaku adil yang terdapat Q.S An-nahl/16: 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.²⁴

Ayat tersebut sangat jelas mengatakan bahwa setiap orang diperintahkan untuk berlaku adil dalam bentuk apapun. Sama halnya dalam pemberian insentif harus diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat bukan karena pendekatan ataupun sistem kekeluargaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Kompetensi, Insentif dan Prestasi Kerja Karyawan

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sangat jelas bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.²⁵

²⁴ Departemen Agama RI, "Al-Qur'an dan Terjemahnya", h.337

²⁵ Khaerul Umam, "Perilaku Organisasi", (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h.200

Berdasarkan penelitian atau skripsi terdahulu berjudul “Pengaruh Kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatra Barat” menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat. Meningkatkan kompetensi karyawannya dengan meminta karyawan yang masih berpendidikan SMA dan D3 untuk melanjutkan ke pendidikan S1 dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.²⁶

2. Hubungan Antara Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan

Kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja.²⁷ Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman” kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.²⁸

²⁶ Fitria Nengsih, “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat” (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014), h.16

²⁷ Edy Sutrisno, “Manajemen sumber daya manusia”, h.209

²⁸ Nina Ningsih Penggabean, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman” (Jurnal Administrasi Bisnis, 2013), h.111

3. Hubungan Antara Insentif dan Prestasi Kerja Karyawan

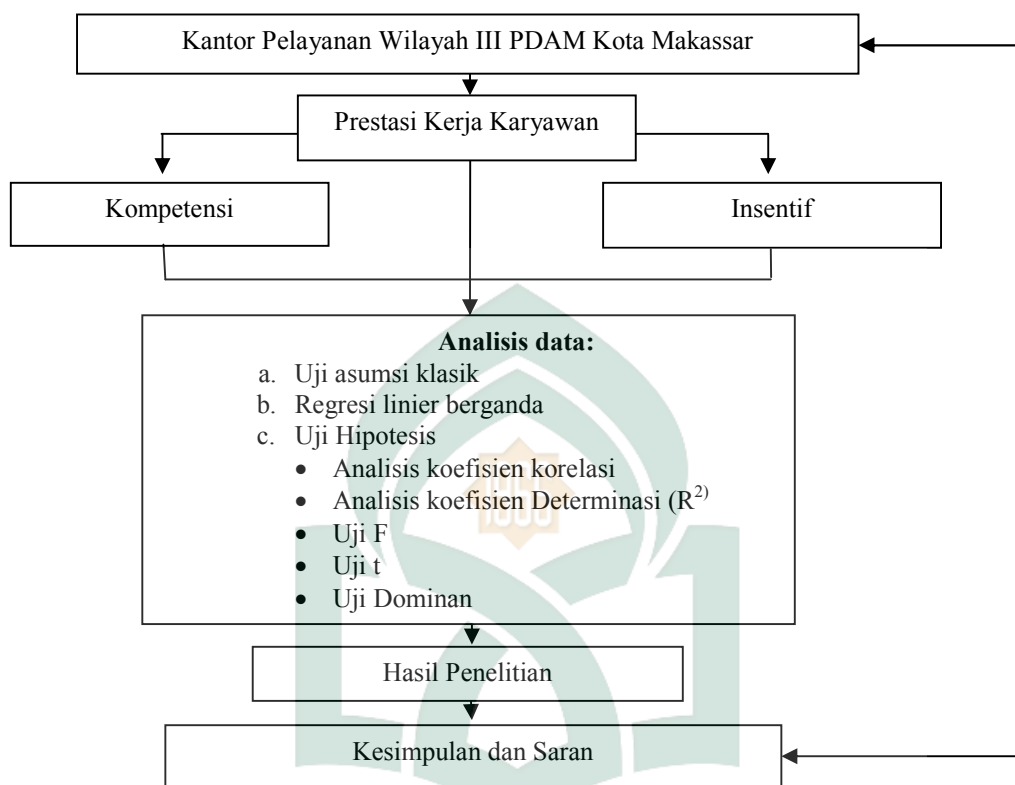
Insentif dan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.²⁹ Hal ini selaras dengan penelitian yang berjudul “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah” menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah.³⁰

G. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Kerangka pikir juga dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan insentif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Berikut ini merupakan skema kerangka pikirnya:

²⁹ Malayu, S.P, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, h.118

³⁰ Muhammad Kastalani, “*Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*” (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015), h.363

Gambar 2.1**Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber: Hasil Ilustrasi Pemikiran Peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar di jalan Prof. H. Abdurahman Basalamah, No. 3, Makassar, Indonesia. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan adalah kurang lebih dua bulan.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian dapat dimaknai sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, dimana usaha yang dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan atau metode ilmiah.

¹ Sugiyono, “*Metode Peneltian Manajemen*”, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.11

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kausal yaitu bentuk hubungan yang sifatnya sebab akibat, artinya keadaan satu variabel disebabkan, ditentukan, dan dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel lain. Pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).² Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompetensi (X1) dan insentif (X2), dan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan (Y).

C. *Populasi dan Sampel*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar yang sampai pada tahun 2016 berjumlah 123 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang

² Sugiyono, "*Metode Penelitian Manajemen*", h.62

³ Sugiyono, "*Metode Penelitian Manajemen*", h.119

dimiliki oleh populasi.⁴ Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh, yakni penentuan dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 123 orang karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

D. Metode Pengumpulan Data

Kualitas pengumpulan data sangat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.⁵ Adapun alat yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶ Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.

2. Interview (Wawancara)

Teknik *interview*/wawancara, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview

⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen", h.120

⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen", h.223

⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen", h.230

digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang.⁷ Mengajukan pertanyaan langsung kepada responden yaitu karyawan wilayah III PDAM Kota Makassar untuk memperoleh informasi (data) yang dibutuhkan untuk digunakan sebagai sumber data penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Jika dilihat dari sumber datanya maka terdapat dua data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner mengenai kompetensi dan insentif yang diberikan kepada beberapa responden yaitu karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar dan survei langsung pada obyek penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka cipta, 2013) h. 198

sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

E. Instrumen Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi Sutrisno (2012)	Skala likert
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2014)	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan Wibowo (2014)	Skala likert
Insentif (X2)	Insentif adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Panggabean, 2004)	1. Produktivitas 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan Martoyo (2001)	Skala likert

Dalam mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan *Skala Likert* adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-Ragu(R) diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

F. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁸ Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Instrumen yang mempunyai validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam instrument secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Jadi kriterianya ada di dalam instrument itu. Sementara instrumen yang mempunyai validitas eksternal bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Cara

⁸ Sugiyono, “*Metode Penelitian Manajemen*”, h.203

pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment*.

Teknik *korelasi Product Moment* ini digunakan untuk menguji hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerjakaryawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan skor item yang lain kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁹ Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.¹⁰ Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas

⁹ Imam Ghazali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.154

¹⁰ Imam Ghazali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*”, h.134

adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Refleksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot* :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).¹¹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel

¹¹ Imam Ghazali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*”, h.103

independen sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi.

Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya).¹² Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual

¹² Imam Ghazali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23”, h.107

(kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya yaitu uji durbin-watson (*DW test*). Uji durbin-watson mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel *lag* diantara variabel independen.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan insentif dalam membangun prestasi kerjakaryawan pada Kantor Pelayanan PDAM Wilayah III Makassar, dengan menggunakan rumus¹³:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Insentif

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

e = Kesalahan Variabel Pengganggu

¹³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Manajemen*”, h.253

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka digunakan:

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹⁴ Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.¹⁵ Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

¹⁴ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.95

¹⁵ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.96

Ho: Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Uji signifikasi pengaruh parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹⁶ Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kompetensi dan insentif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

¹⁶ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.97

Ha: Variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah Ringkas Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya Instalasi Pengolahan Air IPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan Jepang tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 l/d. Air baku diambil dari Sungai Jeneberang yang terletak 7 km disebelah selatan pusat kota, dipompa melalui saluran tertutup ke Instalasi Ratulangi.

Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madya Ujung Pandang. Seiring dengan usianya IPA Ratulangi berangsur-angsur mengalami penurunan kapasitas produksi. Tahun 1976 perubahan status PDAM, dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodya Ujung Pandang sesuai dengan Perda No. 21/P/II/1976, dimana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 l/d, disebabkan karena usia.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 dibangun Instalasi II Panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d. Sumber Air baku diambil dari Bendung Lekopancing Sungai

Maros sejauh 29,6 Km dari Kota Makassar. Kemudian pada tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas dibangun Instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 l/d. Tahun 1989 IPA Panaikang ditingkatkan menjadi 1000 l/d, kemudian tahun 1992 dibangun lagi IPA Antang 2 (dua) dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) Instalasi Pengolahan Air.

Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun Instalasi IV kapasitas terpasang 200 l/d di Maccini Sombala dengan sumber air baku Sungai Jeneberang. Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk, pemukiman dan industri, sehingga melalui Proyek Pengembangan Sistem Penyediaan Air Bersih Kotamadya Ujung Pandang pada tahun 2000 dibangun Instalasi V Somba Opu dengan kapasitas 1000 l/d di Kabupaten Gowa dengan sumber air baku dari Dam Bili-Bili sejauh \pm 16 Km.

Kemudian untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang dimana jumlah pelanggannya terus bertambah, maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 l/d menjadi 90 l/d, melalui pembangunan Instalasi Pengolahan Air Antang 3 (tiga), dengan demikian total kapasitas terpasang produksi air bersih PDAM Kota Makassar menjadi 2340 l/d.

a. Sumber Air dan Instalasi PDAM Kota Makassar

Sumber air baku memanfaatkan air permukaan yaitu :

- 1) Sungai Maros di Kabupaten Maros
- 2) Sungai Jeneberang di Kabupaten Gowa
- 3) Dam serba guna Bili-Bili

b. Instalasi Pengolahan Air dan Area Pelayanan

1) Instalasi Pengolahan Air (IPA) I Ratulangi

- Jl. DR. Ratulangi No. 3
- Kapasitas produksi terpasang 50 l/d
- Intake: Sungguminasa Gowa

2) Instalasi Pengolahan Air II Panaikang

- Jl. Urip Somohardjo No. ☎. 442335
- Kapasitas produksi terpasang 1000 l/d
- Intake: Jl. Abdullah Dg. Sirua
- Sumber Air Baku: Sungai Lekopanccing Kab. Maros
- Melayani Zone: 2,11,12,17,24,25,29,30,31,32,33,36,37,39,40,41,42

3) Instalasi Pengolahan Air III Antang

- Jl. Antang Raya
- Kapasitas produksi terpasang 90 l/d
- Intake: Sal. Air baku IPA II
- Melayani Zone 34

4) Instalasi Pengolahan Air IV Maccini Sombala

- Jl. Dg. Tata No.

- Kapasitas Produksi Terpasang 200 l/d
- Intake: Malengkeri
- Sumber Air Baku: Sungai Jeneberang
- Melayani Zone, 7,8,9,10

5) Instalasi Pengolahan Air V Somba Opu

- Jl. Poros Malino (Batang Kaluku) Kab. Gowa
- Kapasitas produksi terpasang 1000 l/d
- Intake Dam Bili-Bili
- Sumber Air Baku: Dam Bili-Bili

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi Organisasi

Mewujudkan menjadi salah satu perusahaan air minum terbaik, mandiri dan profesional berwawasan global.

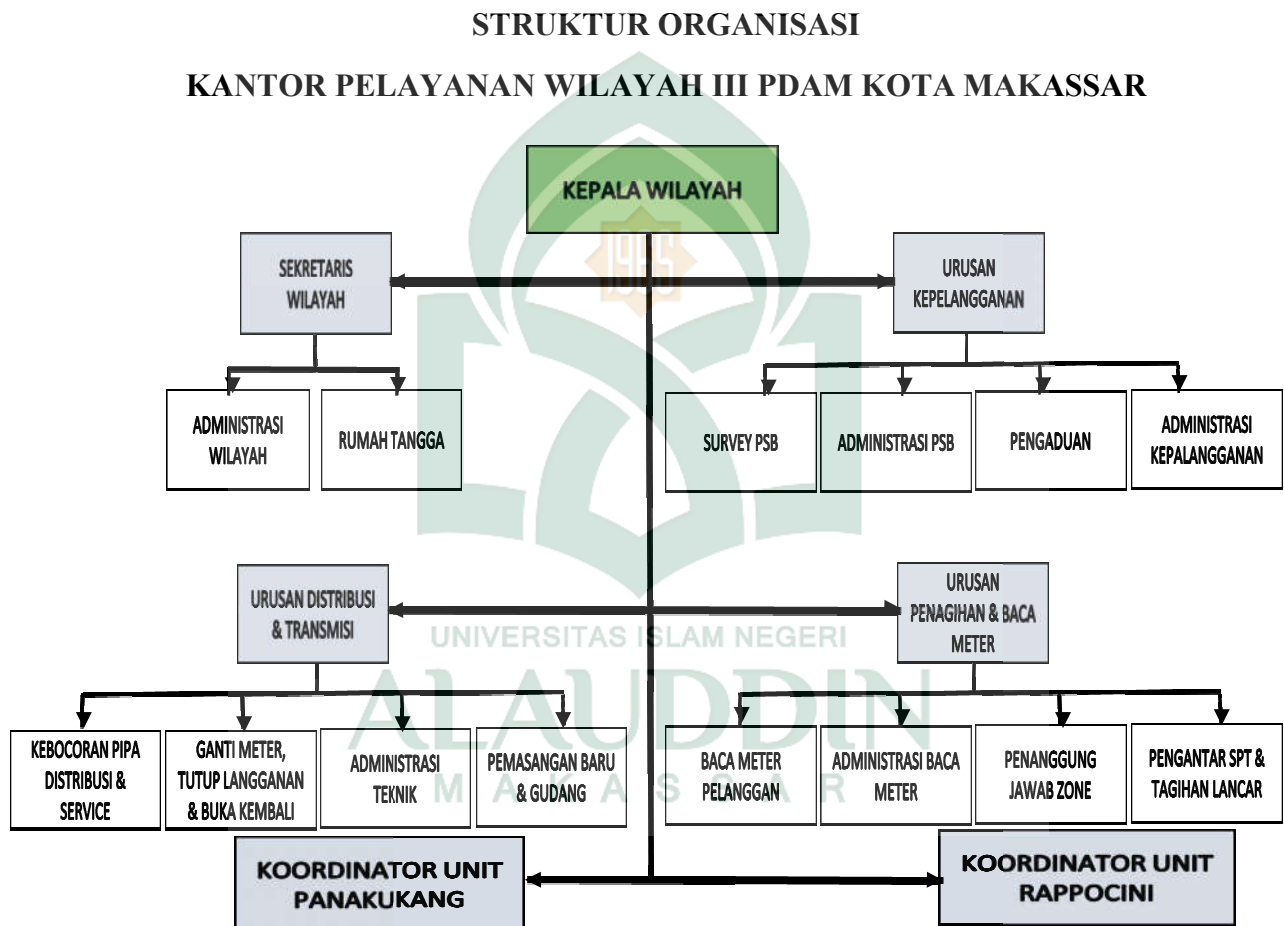
b. Misi Organisasi

- Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal
- Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas
- Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat
- Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang berkompetensi dan berdaya saing tinggi

- Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktivitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar

(2016)

Adapun fungsi dari masing-masing unit kerja pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

a. Staf Sekretariat Wilayah Pelayanan III

1) Pelaporan Administrasi.

- Melakukan Administrasi Persuratan.
- Membuat Laporan Harian, Mingguan, Bulanan, Tahunan Menyangkut Aspek Teknis maupun Administrasi.
- Mengatur pemakaian Billing Online PDAM.

2) Tata Usaha dan Administrasi Kepegawaian.

- Membuat rekapitulasi absensi (Harian, Mingguan, Bulanan, Triwulan, Semester, dan Tahunan).
- Meregistrasi surat masuk/keluar.
- Membuat Form Surat Teguran bagi karyawan yang melakukan tindakan indisiplinier.
- Membuat usulan permintaan barang kebutuhan kantor berupa ATK, barang cetakan dan perlengkapan komputer.
- Mengatur ketersediaan kebutuhan ATK, Barang Cetakan, dan perlengkapan komputer.
- Mengatur ketersediaan kebutuhan rumah tangga Wilayah Pelayanan.

3) Pengaduan Pelanggan

- Menerima dan mencatat laporan pengaduan pelanggan baik langsung maupun melalui telepon.
- Melaporkan pengaduan pelanggan kepada urusan terkait.
- Merekapitulasi laporan pengaduan pelanggan.
- Mengevaluasi hasil tindak lanjut pengaduan pelanggan dengan urusan terkait.
- Memasang informasi baik informasi kepegawaian maupun informasi berhubungan dengan aspek kepelangganan pada papan informasi.

4) Rumah Tangga

- Melakukan pengawasan terhadap kebersihan dan kenyamanan kantor.
- Melakukan pengawasan terhadap barang-barang inventaris kantor.

b. Staf Distribusi Dan Kehilangan Air Wilayah Pelayanan III

1) Memantau Pelayanan

- Membuat laporan harian hasil pemantauan dalam wilayah kerjanya.
- Membuat gambar sketsa lokasi jika ditemukan pipa bocor dan pelanggaran.

2) Pemeliharaan Pipa Service (Diameter pipa 50 mm-150 mm.

- Penaggulangan kebocoran
- Pemeliharaan pipa service, pengecatan jembatan pipa service, dan pembilasan secara berkala
- Pengoperasian, pemeliharaan, perbaikan, dan penggantian accessories pipa service seperti Gate Valve, Air Valve, Blow Off, dsb.

3) Pipa Dinas Pelanggaran (sebelum meter)

- Pemeliharaan/penggantian pipa dinas pelanggan
- Pindah aliran jika diperlukan
- Tutup langganan
- Buka kembali
- Penanganan pengaduan tidak dapat air
- Penerbitan sambungan liar (pencuri air).

4) Penggantian Water Meter Pelanggan (diameter 1/2")

- Penggantian water meter rutin meliputi meter macet, buram, tidak normal, dan lama pemakaian >5 tahun
- Penggantian water meter non rutin meliputi meter pecah, hilang, atau sengaja dirusak oleh pelanggan

5) Administrasi Teknik

- Membuat SPK, mengumpulkan berita acara dan rekap penggunaan material
- Membuat laporan realisasi pelaksanaan pekerjaan lapangan.

6) Mengelola Gudang Kecil Material Teknik

- Memelihara ketersediaan material yang diperlukan
- Mengelola administrasi gudang

c. Staf Baca Meter dan Penagihan Wilayah Pelayanan III

1) Baca Meter

- Menyusun jadwal, rute dan teknik pencatatan baca meter berdasarkan zone dan kode jalan meter 1 inch
- Melakukan pengawasan dan koordinasi baca meter dengan pihak ke-III
- Pemantauan data untuk penertiban rekening pelanggan
- Melakukan check ulang pada lokasi terindikasi terdapat kesalahan pembacaan.

2) Administrasi Baca Meter

- Menerima dan merekapitulasi hasil pembacaan meter
- Membuat laporan dan melaporkan hasil kegiatan pembacaan meter
- Membuat laporan hasil tindak lanjut kesalahan baca meter.

3) Pembacaan meter Pelanggan

- Petugas baca meter pelanggan
- Petugas check ulang data baca meter.

4) Penagihan (kasir)

- Menerima pembayaran rekening air dan non air
- Membuat laporan kas hasil penjualan rekening pelanggan
- Melakukan penyetoran ke Kantor Pusat
- Melakukan koordinasi dengan penanggungjawab zone.

5) Penagihan (administrasi penagihan)

- Menganalisa rekening tunggakan dan rekening lancar
- Mencetak invoice pelanggan

- Melakukan penginputan hasil penjualan kasir perhari

6) Penanggungjawab Zone

- Mencatat dan mengevaluasi serta mengawasi jumlah lembar dan nilai rekening terbit setiap bulan.
- Menginventarisir jumlah tunggakan rekening.
- Menerbitkan SPT tunggakan dan SPK penutupan
- Membuat laporan harian jumlah SPT yang diantar
- Melakukan pengantaran SPT

d. Staf Pelayanan Pelanggan Wilayah Pelayanan III

1) Pemasangan Baru (pendaftaran)

- Melaksanakan pelayanansambungan baru dan promosi kepada calon pelanggan
- Menyampaikan informasi terkini kepada calon pelanggan baru, meliputi: syarat berlangganan, hak dan kewajiban pelanggan, cara pembayaran, biaya berlangganan dan kondisi supply air calon pelanggan serta informasi lainnya.
- Menyampaikan kepada petugas survey lapangan perihal permohonan calon pelanggan baru.
- Mengadakan koordinasi dengan petugas survey lapangan mengenai kondisi air di lapangan

- Melaksanakan proses administrasi pencetakan berkas online calon pelanggan baru dan pengantar pembayaran kepada kasir non air

2) Pemasangan Baru (petugas survey)

- Melaksanakan survey lapangan terhadap permohonan calon pelanggan baru
- Membuat gambar rencana pemasangan
- Membuat permintaan kebutuhan material pelanggan pemasangan baru dan mengarsipkannya
- Menginventarisir peta wilayah calon pelanggan yang rawan supply air
- Mengarsipkan laporan permintaan material
- Membuat evaluasi dan rekapitulasi jumlah pelanggan baru yang terbit setiap bulan
- Membuat laporan usulan perubahan status pelanggan
- Membuat laporan usulan perubahan nama dan alamat pelanggan

3) Administrasi dan Pelaporan Pendapatan Non Air

- Melaksanakan pengadministrasian dan pengarsipan berkas pendapatan non air
- Membuat laporan bulanan penerimaan non air
- Membuat evaluasi perubahan status pelanggan, update data pelanggan dan perbaikan data lainnya
- Membuat SPK buka kembali dan tutup langganan untuk diteruskan ke Seksi Distribusi

4) Administrasi Buka Kembali (BK), Ganti Meter (GM), Tutup Langganan (TL) dan Bak Umum

- Melaksanakan proses otorisasi dan evaluasi data pelanggan buka kembali dan tutup langganan
- Menyelenggarakan proses administrasi dan pengarsipan data pelanggan BK, GM, dan TL.
- Menyelenggarakan tugas penyampaian kepada pelanggan perihal terjadinya pelanggaran teknik dan administrasi dan memproses pelaksanaan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan maupun non pelanggan.

e. Koordinator Unit

- Melaksanakan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk penanganan pelayanan teknis di masing-masing unit.
- Mengkoordinir penagihan rekening lancar dan tunggakan pemakaian air di masing-masing unit.
- Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan untuk meningkatkan efektifitas baca meter dan penagihan pemakaian air sehubungan dengan peningkatan pendapatan di masing-masing unit.
- Mengkoordinir pelaksanaan pemutusan sambungan dan atau membuka kembali pipa sambungan langganan di masing-masing unit.
- Mengkoordinir pengaduan atas laporan kebocoran dan atau tidak dapat air di masing-masing unit.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

a. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan prestasi kerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Umur Responden

NO	UMUR (TAHUN)	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	21-30	49	40%
2	31-40	37	30%
3	41-50	31	25%
4	51-60	6	5%
TOTAL		123	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berusia sekitar 21-30 tahun, yaitu terdiri dari 49 orang atau 40% yang tergolong masih muda dan merupakan umur yang sangat produktif sehingga semangat kerja yang dimiliki juga masih relatif tinggi. Sedangkan pada urutan selanjutnya 31-40 tahun, yaitu terdiri dari 37 orang atau 30% dimana di usia seperti ini karyawan yang sudah terbelang memasuki usia yang sudah tidak muda lagi dan dalam bekerja akan lebih stabil, lebih matang, serta mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan pada usia tersebut seorang karyawan telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun. Suprihanto menyatakan bahwa semakin tua individu makin

kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaanya, sehingga memiliki komitmen yang semakin kuat.¹

b. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Laki-laki	84	68%
2	Perempuan	39	32%
TOTAL		123	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa Apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin responden secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 84 orang atau sebesar 68%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 39 orang atau dengan presentase sebesar 32%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa perbandingan antara responden laki-laki dan perempuan berbeda jauh. Kebanyakan pekerjaan diampu oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan membutuhkan karyawan dengan tenaga ekstra/kuat karena pekerjaan yang menuntut perusahaan

¹ Suprihanto, dkk “perilaku Organisasi (Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu ekonomi yayasan keluarga pahlawan negara, 2003) h. 21

berhubungan langsung di lapangan dengan pelanggan, sehingga tenaga laki-laki yang lebih dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Pendidika Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE
1	S1	74	60%
2	S2	1	1%
3	SMA	48	39%
TOTAL		123	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi dan bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal. serta sebagai salah satu instansi yang memiliki peranan penting dalam sebuah negara.

d. Masa Kerja Responden

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik.

Masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penelitian dilakukan yang diukur dalam satuan tahun. Masa kerja juga dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Dalam hubungan ini untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

NO	MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASE
1	1-10	75	61%
2	11-20	35	28%
3	21-30	7	6%
4	31-40	6	5%
TOTAL		123	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.4 ditunjukkan bahwa lama bekerja karyawan terbanyak adalah 1-10 tahun yang diikuti lama kerja 11-20 tahun hal ini disebabkan karena didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan yang telah lama bekerja menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Dan kembali lagi pada usia karyawan yang menentukan masa kerjanya

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi pada penelitian ini diukur melalui 11 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kompetensi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X1.1	61	62	-	-	-	123
2	X1.2	72	51	-	-	-	123
3	X.3	60	58	5	-	-	123
4	X1.4	80	43	-	-	-	123
5	X1.5	80	43	-	-	-	123
6	X1.6	89	34	-	-	-	123
7	X1.7	43	74	4	2	-	123
8	X1.8	59	64	-	-	-	123
9	X1.9	32	83	7	1	-	123
10	X1.10	43	70	8	2	-	123
11	X1.11	41	76	4	1	1	123

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan Setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompetensi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan di urutan kedua setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel kompetensi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor 4 dan 5 tanggapan responden akan sangat setuju sangat tinggi. Pernyataan dari jawaban tersebut adalah masalah tanggung jawab dan hubungan sosial sesama karyawan, itu menandakan bahwa karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan hubungan sosial dengan rekan kerja yang baik. Namun pada pernyataan 7 dan 10 responden menjawab tidak setuju tentang pengetahuan dan keterampilan karyawan. Meski dalam presentase yang kecil tetapi hal ini harus diperhatikan oleh instansi. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi salah satu aspek yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Deskripsi Variabel Insentif

Variabel insentif pada penelitian ini diukur melalui 13 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap insentif dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Insentif

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X2.1	60	57	5	-	1	123
2	X2.2	79	38	2	3	1	123
3	X2.3	89	33	1	-	-	123
4	X2.4	91	32	-	-	-	123
5	X2.5	86	36	1	-	-	123
6	X2.6	97	26	-	-	-	123
7	X2.7	64	58	1	-	-	123
8	X2.8	52	69	-	2	-	123
9	X2.9	44	76	3	-	-	123
10	X2.10	44	76	3	-	-	123
11	X2.11	34	87	2	-	-	123
12	X2.12	54	68	1	-	-	123
13	X2.13	77	46	-	-	-	123

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pemberian insentif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan dalam Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar dapat diterima oleh seluruh karyawan. Pada pernyataan yang paling tinggi tingkat persentasenya adalah pernyataan keenam yang menyatakan bahwa insentif yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam instansi.

c. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 16 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Y1	43	56	24	-	-	123
2	Y2	50	67	6	-	-	123
3	Y3	41	78	4	-	-	123
4	Y4	28	92	3	-	-	123
5	Y5	37	77	6	2	1	123
6	Y6	18	98	7	-	-	123
7	Y7	34	85	4	-	-	123
8	Y8	53	68	2	-	-	123
9	Y9	55	68	-	-	-	123
10	Y10	64	59	-	-	-	123
11	Y11	68	55	-	-	-	123
12	Y12	59	56	8	-	-	123
13	Y13	56	62	5	-	-	123
14	Y14	32	70	21	-	-	123
15	Y15	56	67	-	-	-	123
16	Y16	67	55	-	-	1	123

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item prestasi kerja karyawan yang telah dituangkan dalam kuesioner penelitian yang disebar pada

seluruh karyawan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap prestasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

3. Pengolahan Data

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid². Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :



² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, h. 52

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
	Kompetensi			
1	1	0.790	0.177	Valid
2	2	0.819	0.177	Valid
3	3	0.572	0.177	Valid
4	4	0.732	0.177	Valid
5	5	0.675	0.177	Valid
6	6	0.680	0.177	Valid
7	7	0.831	0.177	Valid
8	8	0.695	0.177	Valid
9	9	0.711	0.177	Valid
10	10	0.804	0.177	Valid
11	11	0.754	0.177	Valid
	Insentif			
1	1	0.544	0.177	Valid
2	2	0.727	0.177	Valid
3	3	0.652	0.177	Valid
4	4	0.583	0.177	Valid
5	5	0.570	0.177	Valid
6	6	0.473	0.177	Valid
7	7	0.447	0.177	Valid
8	8	0.445	0.177	Valid
9	9	0.437	0.177	Valid
10	10	0.422	0.177	Valid
11	11	0.399	0.177	Valid
12	12	0.231	0.177	Valid
13	13	0.246	0.177	Valid
	Prestasi Kerja			
1	1	0.588	0.177	Valid
2	2	0.622	0.177	Valid
3	3	0.482	0.177	Valid
4	4	0.406	0.177	Valid
5	5	0.423	0.177	Valid
6	6	0.472	0.177	Valid
7	7	0.690	0.177	Valid
8	8	0.597	0.177	Valid
9	9	0.604	0.177	Valid
10	10	0.625	0.177	Valid
11	11	0.536	0.177	Valid
12	12	0.669	0.177	Valid
13	13	0.729	0.177	Valid
14	14	0.204	0.177	Valid
15	15	0.802	0.177	Valid
16	16	0.799	0.177	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu

pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 123$ ($n = 123 - 2$) diperoleh r tabel = 0,177 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,177$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70.³ Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Realibilitas Kompetensi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,913	,914	11

Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, h. 47

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Realibilitas Insentif

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,710	,715	13

*Sumber: Lampiran output SPSS, 2016***Tabel 4.11**

Hasil Pengujian Realibilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,868	16

Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

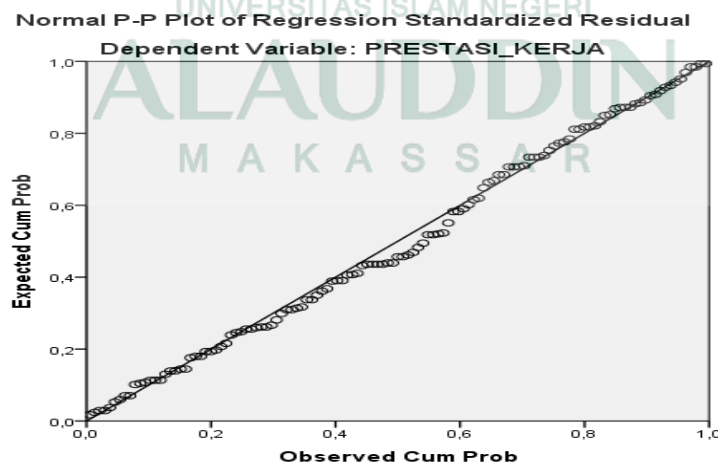
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁴ Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

- a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

⁴ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015), h.154

Dari gambar 4.2 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

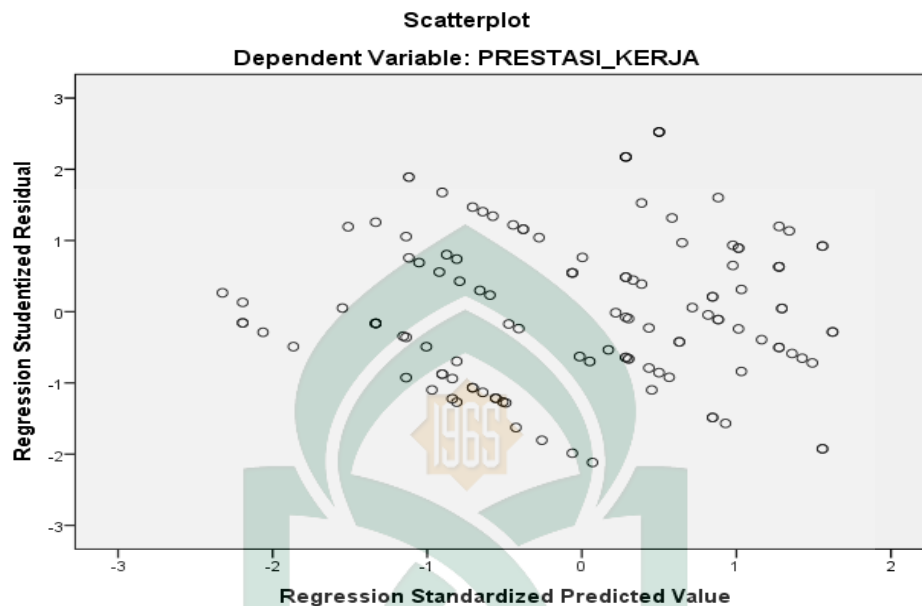
Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.⁵ Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Refleksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskidastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari gambar *scatterplot* :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.

⁵ Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*”, h.134

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

⁶ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.103

ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran inimenunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi.

Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Hasil uji multikolienieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

NO	VARIABEL	NILAI TOLERANCE	VIF
1	Kompetensi	0.888	1.126
2	Insentif	0.888	1.126

Sumber: lampiran output SPSS 2016

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya).⁷ Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya yaitu uji durbin-watson (*DW test*). Uji durbin-watson mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel *lag* diantara variabel independen.

⁷ Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23”, h.107

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,706 ^a	,498	,489	3,569	2,851

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: lampiran output SPSS 2016

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2.851 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 123 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel durbin Watson adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14**Tabel Durbin Watson**

K=2		
N	DI	Du
10	0.6972	1.6413
.	.	.
.	.	.
123	1.6728	1.7388

Sumber: lampiran output spss, 2016

Berdasarkan tabel tersebut nilai DW sebesar 2.851 lebih besar dari batas atas (du) 1.7388 dan kurang dari $4 - 1.7388$ ($4 - du$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat

disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Sebagaimana yang terlihat dalam tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23,2015

4. Analisis Data

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan insentif dalam membangun prestasi kerjakaryawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,513	6,490		2,853	,005
1 KOMPETENSI	,758	,081	,646	9,408	,000
INSENTIF	,231	,113	,141	2,053	,042

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: lampiran output SPSS 2016

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18.513 + 0.758 X_1 + 0.231X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja karyawan

X1 = Variabel bebas yaitu kompetensi

X2 = Variabel bebas yaitu insentif

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 18.513 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (kompetensi), dan X2 (insentif), konstan atau X=0, maka prestasi kerja karyawan sebesar 18.513
- X1 (kompetensi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.758. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab kompetensi sebesar 1% terhadap instansi maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan

sebesar variabel pengalinya 0.758 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- c. X2 (insentif) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.231 Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan penyebab insentif sebesar 1% terhadap instansi maka kinerja perawat juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.231 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji Hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel kompetensi dan insentif yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

Tabel 4.17

Korelasi Variabel

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.498	.489	3,569	2,851

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: lampiran output SPSS 2016

Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel di atas yaitu 0.706. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel kompetensi dan insentif dengan variabel prestasi kerja yang dikategorikan kuat, sebagaimana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut⁸:

Tabel 4.18

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Metode penelitian manajemen, Sugiyono, 2013

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁹ Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen", h.287

⁹ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.95

Berdasarkan Tabel 4.17 besarnya adjusted R^2 adalah 0.489, hal ini berarti 48.9% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel kompetensi dan insentif, sedangkan sisanya ($100\% - 48.9\% = 51.1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

3. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.¹⁰ Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

¹⁰ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.96

Tabel 4.19

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1515,648	2	757,824	59,478	,000 ^b
Residual	1528,953	120	12,741		
Total	3044,602	122			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI

Sumber: lampiran output SPSS 2016

Hipotesis 1 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji simultan (Uji F). Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung = 59.478 lebih besar daripada Ftabel = 3.07 dengan tingkat signifikansi 0.000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0.05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹¹ Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kompetensi dan insentif) benar-benar

¹¹ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23", h.97

berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Ha: Variabel-variabel bebas (kompetensi dan insentif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.20

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Kompetensi dan Insentif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,513	6,490		2,853	,005
1 KOMPETENSI	,758	,081	,646	9,408	,000
INSENTIF	,231	,113	,141	2,053	,042

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: lampiran output SPSS 2016

Berdasarkan Tabel 4.20 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (Uji t). Variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($9,408 > 1,657$), atau $sig, < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (Uji t). Variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,053 > 1,657$), atau $sig, < \alpha$ ($0.042 < 0.05$). berarti variabel insentif juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

5. Pengaruh Dominan

Hipotesis 4 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji dominan. Hal ini diketahui dengan melihat perhitungan analisis *standardized coefficients beta* pada tabel 4.20. Menurut Sritua, Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.¹² Dari perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.646 dan variabel insentif (X2) sebesar 0.141. Jadi dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh

¹² www.Damandiri.or.id diakses tanggal 22 desember 2014

dominan terhadap prestasi kerja karyawan bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu insentif.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat begitupun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompetensi dan insentif maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) melalui uji F (Uji Simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Hal ini dikarenakan pada instansi pemerintah kompetensi dan insentif adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, kompetensi yang berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai sangat perlu ditunjang dengan

memotivasi karyawan dengan cara pemberian insentif. Sehingga kompetensi dan insentif akan meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai yang dikemukakan Sondang P. Siagian mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.¹³ Menurut Mondy bahwa semakin tinggi tugas dan tanggung jawab karyawan, maka semakin nilai pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih besar seharusnya bernilai lebih bagi perusahaan.¹⁴

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria Nengsih, yang menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat.¹⁵

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dan hasilnya menunjukkan bahwa “Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan”. Kompetensi seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan

¹³ Sondang P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 224

¹⁴ R. Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 97

¹⁵ Fitria Nengsih, “*Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat*” (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014), h.16

seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang karyawan, semakin terampil pula ia dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu masa kerja karyawan yang telah lama bekerja di Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar membuktikan bahwa para karyawan telah memiliki kemampuan dan keahlian yang telah matang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mc Clelland dalam Rivai bahwa: “kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.”¹⁶

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nina Ningsih Panggabean (2013) yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi

¹⁶ Rivai, Veitzal, “*Manajemen Sumber Daya perusahaan: dari Teori ke Praktik*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.299

kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.¹⁷

3. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan pemberian insentif maka, karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi.¹⁸ Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kastalani (2015) yang berjudul “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah” menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarindah.¹⁹

¹⁷ Nina Ningsih Penggabean, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman” (Jurnal Administrasi Bisnis, 2013), h.111

¹⁸ Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h.89

¹⁹ Muhammad Kastalani, “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda” (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015), h.363

4. Kompetensi yang Lebih Dominan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dibandingkan dengan Insentif

Dari hasil perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.646 dan variabel insentif (X2) sebesar 0.141. Jadi dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu insentif. Hal ini selaras Fitria Nengsih (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan namun yang paling dominan berpengaruh adalah kompetensi pada STKIP PGRI Sumatera Barat.²⁰



²⁰ Fitria Nengsih, "Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat", h.16

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Kedua variabel yaitu kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.
3. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar. Hasil

pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

4. Kompetensi lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan daripada insentif karena variabel kompetensi memiliki koefisien regresi yang lebih besar di banding dengan variabel insentif.

B. Saran

1. Bagi Organisasi

Terhadap hasil yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi, antara lain:

- a. Kompetensi yang ada sudah merupakan faktor yang paling dominan. Oleh sebab itu disarankan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi antar karyawan dalam Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar terutama yang berkaitan pada aspek pengetahuan dan keterampilan akan tugas pokok mereka, sebab dengan demikian peningkatan aspek kompetensi akan menimbulkan gairah kerja individual antar sesama karyawan yang pada akhirnya dapat memacu peningkatan prestasi kerja.
- b. Melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam

organisasi, termasuk cara berpakaian. Dalam hal ini, dapat dilakukan melalui penyebaran buku-buku panduan/pedoman, brosur-brosur dan penempelan tata tertib di tempat-tempat strategis di lingkungan kantor.

- c. Melakukan peningkatan kualitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing. Dalam kaitan ini, untuk meningkatkan pemahaman terhadap alat bantu kerja dan pemahaman terhadap standar kerja (SOP) dapat dilakukan dengan Diklat khusus atau Diklat Teknis terkait dengan hal-hal tersebut.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan hendaknya lebih meningkatkan prestasi kerjanya, hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja sehingga kompetensi yang dimiliki terus berkembang dan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar kepada masyarakat semakin meningkat.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke-15). Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Duta Ilmu, 2002.
- Fahmi, Irham. *Perilaku organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. PT. BumiAksara: Jakarta, 2012.
- Kastalani, Muhammad. *Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015.
- Mangkunegara . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE: Yogyakarta, 2000.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Erlangga: Jakarta, 2008.
- Nengsih, Fitria. *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014.
- Penggabea, Nina Ningsih. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2013.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed.2-10. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006.
- Robert dan Roestam. *Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu*. Andi Offset: Yogyakarta, 2008.
- Satrianegara, Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University press: Makassar, 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Refiaka Aditama: Bandung, 2010.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.16. Bumi Aksara: Jakarta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2012.
- Suprihanto, dkk. *Perilaku Organisasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara: Yogyakarta, 2003
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung, 2010
- Panggabean, Mutiara. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2014.
- Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, 2012.
- [www. Damandiri.or.id](http://www.Damandiri.or.id) diakses pada tanggal 12 Februari 2016
- www.tempo.co, Makassar, 21/12/2011 diakses pada tanggal 12 Februari 2016
- <http://junaidichaniago.wordpress.com> diakses pada tanggal 07 Oktober 2016.

BIOGRAFI



SITTI NURJANNAH, dilahirkan pada tanggal 12 Desember 1994 di Kaluku Siponge, Kelurahan Minangae, Kecamatan Sajoanging, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, buah cinta pasangan Ambo Upe Barahima dan Indo Tuwo.

Penulis memulai pendidikan di SD Negeri 249 Minangae, Kecamatan Sajoanging, Kabupaten Wajo pada tahun 2000 dan tamat pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sajoanging pada tahun yang sama dan tamat pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di tahun yang sama di SMA Negeri 1 Majauleng, Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun 2012, penulis mengikuti seleksi penerimaan Mahasiswa Jalur UM-PTKIN di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen. Tahun 2016 penulis menyelesaikan studinya dengan diterimanya Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar*”.



KOESIONER

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka saya:

Nama : Sitti Nurjannah

Nim : 10600112045

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ibu. Saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Pelayanan Wilayah III PDAM Kota Makassar.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status bapak/ibu dalam pekerjaan. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu.

Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Sitti Nurjannah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita

Umur : Tahun

Pendidikan terakhir : ☐ S1
☐ S2
☐ Lainnya (SMA, D1/D3)

Lama Bekerja : Tahun

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Peneliti sangat mengharapkan partisipasi bapak/ibu untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kenyataan yang pernah atau selalu bapak/ibu alami, lihat, dan rasakan.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KOMPETENSI

Instrumen ini di desain untuk mengetahui karakteristik dasar yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan.

NO	PERNYAATAN	SS	S	RG	TS	STS
	MOTIF :					
1	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
2	Saya selalu siap membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan.					
	SIFAT :					
3	Saya selalu cepat tanggap apabila terdapat keluhan dari pelanggan.					
4	Saya selalu penuh tanggung jawab dalam bekerja.					
	KONSEP DIRI:					
5	Saya selalu berusaha untuk membina hubungan sosial dengan karyawan lain agar tetap hangat dan akrab.					

6	Saya selalu bersikap professional dalam bekerja.					
	PENGETAHUAN :					
7	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu memecahkan masalah pekerjaan.					
	KETERAMPILAN :					
10	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
11	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					

INSENTIF

Insentif merupakan penghargaan yang didistribusikan secara adil yang terdiri dari produktivitas, Lama Kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan yang dipertimbangkan pimpinan karyawan.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
	PRODUKTIVITAS:					
12	Pemberian insentif dilakukan secara tepat waktu.					
13	Saya mematuhi peraturan karena puas dengan insentif					
14	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
15	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
	LAMA KERJA:					
16	Pemberian insentif sesuai dengan lama bekerja.					
17	Pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan atasan kepada saya.					
	SENIORITAS:					
18	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					
19	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan					
	KEBUTUHAN:					
20	Insentif yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan pokok.					
21	Insentif yang saya terima sudah memadai.					
	KEADILAN & KELAYAKAN :					
22	Pemberian insentif diberikan secara adil.					
23	Insentif yang saya terima bernilai guna bagi saya.					
24	Perhitungan uang insentif mudah dipahami					

PRESTASI KERJA KARYAWAN

Instrumen ini di desain untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dalam hal hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

NO	PERNYANTAAAN	SS	S	RG	TS	STS
	HASIL KERJA:					
25	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.					
26	Saya akan bekerja dengan cepat dan tepat					
	PENGETAHUAN PEKERJAAN:					
27	Saya memahami prosedur kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas atau jabatan.					
28	Saya mampu menyampaikan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik.					
29	Saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan.					
	INISIATIF:					
30	Saya dapat mengatasi masalah-masalah sering timbul di dalam perusahaan.					
31	Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan.					
	KECEKATAN MENTAL:					
32	Saya mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan					
33	Saya bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan.					
	SIKAP:					
34	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan.					
35	Saya selalu melakukan kerjasama yang erat dengan rekan kerja.					
36	Saya dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas.					
	DISIPLIN WAKTU & ABSENSI:					
37	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.					
38	Saya selalu pulang kantor tepat waktu.					
39	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
40	Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan.					

LAMPIRAN 2

TABULASI IDENTITAS RESPONDEN

NO	IDENTITAS RESPONDEN			
	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	Pria	52	SMA	35
2	Pria	44	SMA	12
3	Wanita	31	SMA	6
4	Pria	31	SMA	9
5	Pria	31	S1	4
6	Wanita	46	S1	17
7	Wanita	29	SMA	4
8	Wanita	34	SMA	3
9	Pria	30	S1	4
10	Pria	47	SMA	10
11	Wanita	27	S1	2
12	Pria	28	S1	2
13	Pria	40	S1	15
14	Pria	32	S1	2
15	Pria	51	S1	31
16	Pria	35	S1	5
17	Pria	29	S1	5
18	Pria	28	SMA	4
19	Wanita	46	S1	21
20	Pria	30	SMA	3
21	Pria	28	SMA	2
22	Pria	32	SMA	5
23	Wanita	31	S1	6
24	Wanita	29	S1	5
25	Pria	28	S1	2
26	Wanita	31	SMA	6
27	Pria	31	SMA	11
28	Pria	31	S1	2
29	Wanita	48	S1	26
30	Wanita	23	SMA	1
31	Wanita	24	SMA	3
32	Pria	45	S1	24
33	Pria	37	S1	9
34	Wanita	47	S1	15
35	Pria	28	S1	2
36	Pria	34	SMA	4
37	Pria	28	S1	3
38	Pria	36	S1	8
39	Pria	30	SMA	2
40	Pria	36	SMA	15
41	Pria	48	SMA	25
42	Pria	26	SMA	1
43	Pria	29	S1	1

44	Pria	29	S1	5
45	Pria	25	SMA	4
46	Wanita	25	S1	1
47	Pria	30	S1	3
48	Pria	28	S1	2
49	Pria	32	SMA	2
50	Pria	24	SMA	4
51	Wanita	28	S1	5
52	Wanita	28	S1	5
53	Wanita	35	SMA	2
54	Pria	50	S1	20
55	Pria	31	SMA	3
56	Pria	40	S1	13
57	Pria	54	S1	34
58	Pria	30	S2	11
59	Wanita	50	S1	20
60	Wanita	41	S1	20
61	Wanita	28	S1	3
62	Pria	49	S1	20
63	Wanita	27	S1	6
64	Wanita	30	S1	3
65	Wanita	48	SMA	13
66	Wanita	42	S1	20
67	Wanita	31	S1	10
68	Wanita	54	SMA	31
69	Wanita	38	S1	3
70	Pria	28	SMA	2
71	Pria	44	S1	20
72	Pria	28	S1	3
73	Pria	36	S1	11
74	Pria	30	SMA	2
75	Pria	26	SMA	3
76	Pria	48	SMA	28
77	Pria	32	S1	5
78	Pria	35	S1	7
79	Pria	29	S1	5
80	Pria	25	SMA	4
81	Wanita	31	S1	4
82	Pria	50	S1	20
83	Wanita	31	SMA	3
84	Wanita	40	S1	13
85	Pria	44	SMA	24
86	Pria	39	S1	13
87	Pria	48	S1	15
88	Wanita	41	S1	20
89	Wanita	28	S1	3
90	Pria	49	SMA	20
91	Pria	27	S1	6

92	Wanita	30	S1	3
93	Wanita	48	SMA	13
94	Pria	54	SMA	34
95	Pria	34	SMA	11
96	Pria	50	S1	20
97	Pria	41	S1	20
98	Pria	28	S1	3
99	Pria	49	S1	20
100	Wanita	27	S1	6
101	Wanita	30	S1	3
102	Wanita	48	SMA	13
103	Pria	42	S1	20
104	Pria	31	S1	10
105	Pria	54	SMA	31
106	Wanita	38	S1	3
107	Pria	28	S1	2
108	Pria	26	S1	4
109	Pria	28	S1	3
110	Pria	36	S1	11
111	Pria	30	SMA	2
112	Pria	28	SMA	2
113	Pria	32	SMA	5
114	Pria	35	SMA	7
115	Pria	29	SMA	5
116	Wanita	40	S1	13
117	Pria	44	S1	24
118	Pria	39	SMA	13
119	Pria	48	S1	15
120	Pria	41	SMA	20
121	Pria	28	SMA	3
122	Pria	49	S1	20
123	Pria	27	S1	6

LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No	KOMPETENSI (X1)											T	INSENTIF (X2)													T	PRESTASI KERJA (Y)																T	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	58	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	58	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	71	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	68	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78	
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	73	
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	51	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	74	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	59	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	70	
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	68	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	60	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	72	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72	
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	67	
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	72		
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	58	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	62	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	62	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	51	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	60	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	68	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78	
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	54	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
23	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	58	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	71	
24	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	49	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	72	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76	
26	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	58	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	71	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	68	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78		
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	73	
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	74		

32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	70		
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	68		
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	72		
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76		
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72	
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63		
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	
39	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72
41	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63	
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	67	
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	60	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	72	
45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	60	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	62	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	63	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
47	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	59	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	68	
48	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78
49	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
50	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72	
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	62	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	72
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	55	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	70	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
55	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62		
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	59	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	
57	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	61	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	68
58	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	59	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	70	
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
61	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	57	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	57	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	72	
63	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	67	
64	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	47	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
65	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	63	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	60	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72	

69	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	75	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72	
72	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63		
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	
74	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	52	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	58	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72	
76	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63	
77	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
78	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	52	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	67	
79	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	72	
80	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	55	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	62	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
83	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	
85	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68	
86	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	57	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	70	
87	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
89	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	60	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	60	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	72		
91	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67	
92	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	47	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
93	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	59	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72		
94	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	57	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68	
95	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	70		
96	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69		
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
98	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	55	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	62	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	72		
100	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67	
101	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
102	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72		
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	58	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
105	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	52	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72	

106	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	52	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	59	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	75		
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	76
108	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72	
109	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63			
110	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	60	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68		
111	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76	
112	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63			
113	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68		
114	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	67		
115	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	72		
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	59	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74		
117	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	57	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68		
118	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	70		
119	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69		
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64			
121	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	55	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61			
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	61	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	72		
123	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67		

KETERANGAN : T = TOTAL

LAMPIRAN 4

HASIL PENGOLAHAN DATA (OUTPUT SPSS 21)

UJI VALIDITAS

		Correlations											KOMPETENSI
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	
X1_1	Pearson Correlation	1	,816**	,462**	,585**	,523**	,504**	,614**	,512**	,514**	,469**	,436**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_2	Pearson Correlation	,816**	1	,461**	,717**	,684**	,465**	,548**	,558**	,457**	,513**	,470**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_3	Pearson Correlation	,462**	,461**	1	,385**	,334**	,299**	,406**	,116	,310**	,373**	,403**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,202	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_4	Pearson Correlation	,585**	,717**	,385**	1	,824**	,323**	,453**	,358**	,390**	,506**	,445**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_5	Pearson Correlation	,523**	,684**	,334**	,824**	1	,271**	,442**	,260**	,381**	,392**	,429**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,002	,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_6	Pearson Correlation	,504**	,465**	,299**	,323**	,271**	1	,520**	,593**	,482**	,580**	,500**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_7	Pearson Correlation	,614**	,548**	,406**	,453**	,442**	,520**	1	,629**	,602**	,793**	,586**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X1_8	Pearson Correlation	,512**	,558**	,116	,358**	,260**	,593**	,629**	1	,558**	,533**	,517**	,695**

X2_4	Pearson Correlation	,322**	,545**	,354**	1	,472**	,342**	,023	,070	,039	,220*	,121	,114	,083	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,803	,439	,668	,015	,182	,209	,361	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_5	Pearson Correlation	,160	,429**	,413**	,472**	1	,320**	,119	,040	,152	,152	,218*	,049	,073	,570**
	Sig. (2-tailed)	,077	,000	,000	,000		,000	,188	,660	,093	,093	,015	,589	,424	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_6	Pearson Correlation	,230*	,338**	,227*	,342**	,320**	1	,158	,072	-,021	-,021	,158	,273**	,003	,473**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,012	,000	,000		,080	,429	,818	,818	,081	,002	,977	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_7	Pearson Correlation	,063	,159	,305**	,023	,119	,158	1	,297**	,269**	,238**	,295**	-,161	-,042	,447**
	Sig. (2-tailed)	,492	,078	,001	,803	,188	,080		,001	,003	,008	,001	,075	,641	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_8	Pearson Correlation	,121	,266**	,067	,070	,040	,072	,297**	1	,300**	,141	,199*	,111	,017	,445**
	Sig. (2-tailed)	,183	,003	,460	,439	,660	,429	,001		,001	,121	,027	,221	,856	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_9	Pearson Correlation	,167	,163	,289**	,039	,152	-,021	,269**	,300**	1	,242**	,053	-,120	,074	,437**
	Sig. (2-tailed)	,064	,072	,001	,668	,093	,818	,003	,001		,007	,562	,185	,417	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_10	Pearson Correlation	,085	,224*	,156	,220*	,152	-,021	,238**	,141	,242**	1	,251**	-,090	-,055	,422**
	Sig. (2-tailed)	,348	,013	,084	,015	,093	,818	,008	,121	,007		,005	,325	,543	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_11	Pearson Correlation	,051	,048	,122	,121	,218*	,158	,295**	,199*	,053	,251**	1	,049	-,063	,399**
	Sig. (2-tailed)	,579	,595	,179	,182	,015	,081	,001	,027	,562	,005		,587	,492	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_12	Pearson Correlation	,049	,081	-,060	,114	,049	,273**	-,161	,111	-,120	-,090	,049	1	,160	,231*
	Sig. (2-tailed)	,593	,373	,509	,209	,589	,002	,075	,221	,185	,325	,587		,078	,010
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
X2_13	Pearson Correlation	,088	,137	,044	,083	,073	,003	-,042	,017	,074	-,055	-,063	,160	1	,246**
	Sig. (2-tailed)	,333	,131	,629	,361	,424	,977	,641	,856	,417	,543	,492	,078		,006

	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,544**	,727**	,652**	,583**	,570**	,473**	,447**	,445**	,437**	,422**	,399**	,231*	,246**	1
INSENTIF	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,006	
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations																
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	PRESTASI
Y_1	Pearson Correlation	1	,634**	,393**	,421**	,164	,290**	,399**	,049	,215*	,180*	,079	,279**	,299**	,038	,415**	,377**	,588**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,069	,001	,000	,590	,017	,047	,384	,002	,001	,675	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_2	Pearson Correlation	,634**	1	,346**	,373**	,219*	,277**	,563**	,275**	,295**	,192*	,219*	,297**	,244**	-,038	,399**	,400**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,015	,002	,000	,002	,001	,033	,015	,001	,007	,679	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_3	Pearson Correlation	,393**	,346**	1	,455**	,509**	,170	,353**	,236**	,139	,231*	,017	,017	,317**	-,109	,254**	,151	,482**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,060	,000	,009	,126	,010	,852	,854	,000	,231	,005	,096	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_4	Pearson Correlation	,421**	,373**	,455**	1	,425**	,355**	,218*	-,006	,100	,028	,006	,163	,051	-,131	,235**	,156	,406**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,015	,952	,269	,759	,944	,071	,576	,147	,009	,085	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_5	Pearson Correlation	,164	,219*	,509**	,425**	1	,426**	,207*	,206*	,187*	-,007	-,025	,106	,231*	-,080	,181*	,197*	,423**
	Sig. (2-tailed)	,069	,015	,000	,000		,000	,022	,022	,038	,937	,783	,245	,010	,378	,045	,029	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_6	Pearson Correlation	,290**	,277**	,170	,355**	,426**	1	,358**	,139	,134	,108	,336**	,245**	,297**	-,129	,248**	,338**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,060	,000	,000		,000	,124	,140	,234	,000	,006	,001	,156	,006	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Y_7	Pearson Correlation	,399**	,563**	,353**	,218*	,207*	,358**	1	,540**	,496**	,450**	,428**	,430**	,403**	-,142	,455**	,369**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,022	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,117	,000	,000	,000

Y_8	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,049	,275**	,236**	-,006	,206*	,139	,540**	1	,520**	,516**	,292**	,439**	,444**	,069	,413**	,492**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,590	,002	,009	,952	,022	,124	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,449	,000	,000	,000
Y_9	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,215*	,295**	,139	,100	,187*	,134	,496**	,520**	1	,424**	,316**	,353**	,322**	,188*	,426**	,527**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,126	,269	,038	,140	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,038	,000	,000	,000
Y_10	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,180*	,192*	,231*	,028	-,007	,108	,450**	,516**	,424**	1	,657**	,375**	,459**	,237**	,537**	,477**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,047	,033	,010	,759	,937	,234	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000
Y_11	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,079	,219*	,017	,006	-,025	,336**	,428**	,292**	,316**	,657**	1	,477**	,483**	-,008	,428**	,458**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,384	,015	,852	,944	,783	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,933	,000	,000	,000
Y_12	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,279**	,297**	,017	,163	,106	,245**	,430**	,439**	,353**	,375**	,477**	1	,652**	,023	,689**	,648**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,854	,071	,245	,006	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,802	,000	,000	,000
Y_13	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,299**	,244**	,317**	,051	,231*	,297**	,403**	,444**	,322**	,459**	,483**	,652**	1	,142	,711**	,666**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,000	,576	,010	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,116	,000	,000	,000
Y_14	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,038	-,038	-,109	-,131	-,080	-,129	-,142	,069	,188*	,237**	-,008	,023	,142	1	,188*	,284**	,204*
	Sig. (2-tailed)	,675	,679	,231	,147	,378	,156	,117	,449	,038	,008	,933	,802	,116		,037	,001	,023
Y_15	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,415**	,399**	,254**	,235**	,181*	,248**	,455**	,413**	,426**	,537**	,428**	,689**	,711**	,188*	1	,836**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,009	,045	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,037		,000	,000
Y_16	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,377**	,400**	,151	,156	,197*	,338**	,369**	,492**	,527**	,477**	,458**	,648**	,666**	,284**	,836**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,096	,085	,029	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
PRES	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	,588**	,622**	,482**	,406**	,423**	,472**	,690**	,597**	,604**	,625**	,536**	,669**	,729**	,204*	,802**	,799**	1

TASI_	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,000	
KERJ		123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
A	N																	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS

Hasil Pengujian Realibilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,913	,914	11

Hasil Pengujian Realibilitas Insentif

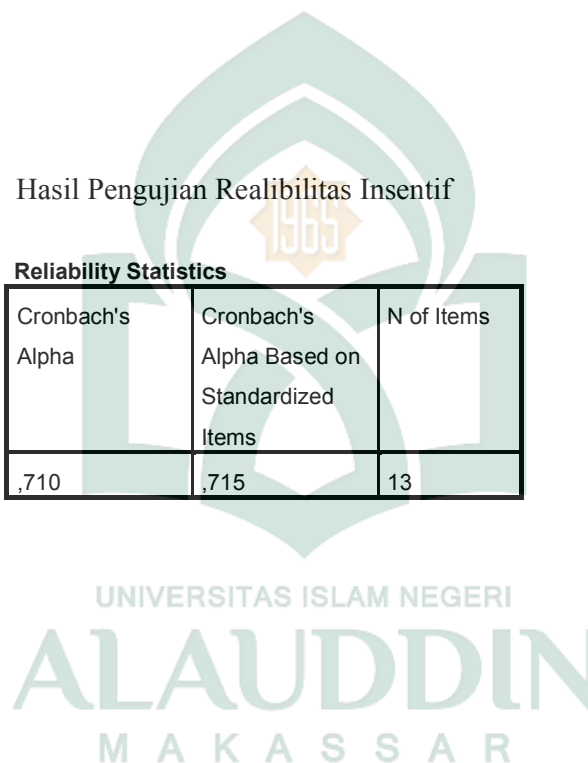
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,710	,715	13

Hasil Pengujian Realibilitas Prestasi Kerja

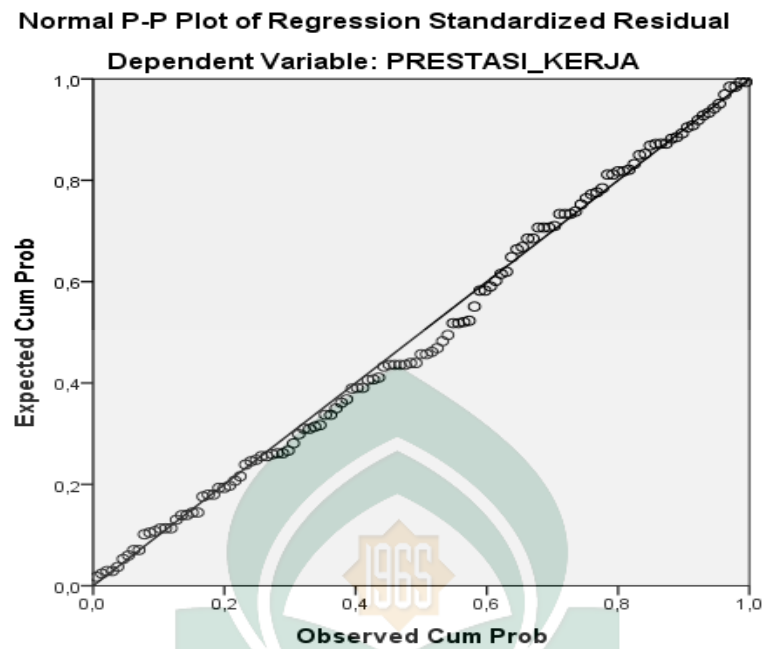
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,868	16

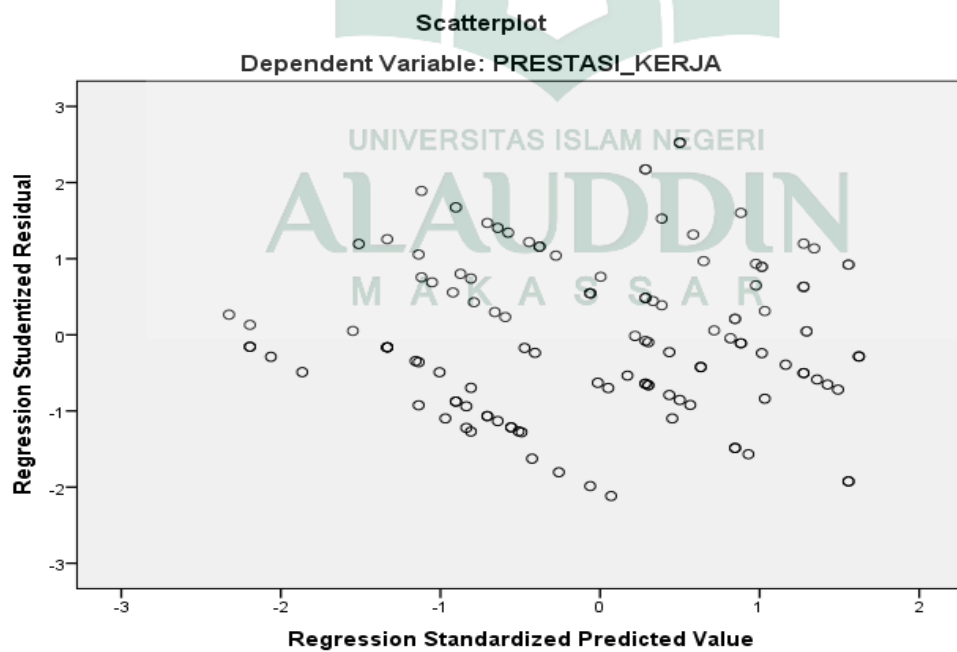


UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,513	6,490		2,853	,005		
1 KOMPETENSI	,758	,081	,646	9,408	,000	,888	1,126
INSENTIF	,231	,113	,141	2,053	,042	,888	1,126

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Hasil Uji Autokorelasi dan Korelasi Variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,706 ^a	,498	,489	3,569	2,851

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Hasil Uji Regresi dan Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,513	6,490		2,853	,005
1 KOMPETENSI	,758	,081	,646	9,408	,000
INSENTIF	,231	,113	,141	2,053	,042

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1515,648	2	757,824	59,478	,000 ^b
Residual	1528,953	120	12,741		
Total	3044,602	122			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI

